



SECRETARIAT D'ETAT AUPRES DU MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Projet de loi de transformation de la fonction publique

Le service public, ce sont les agents publics. Cette évidence est présente dans la vie de chaque Français. Plus de 5 millions d'agents sont au service de nos concitoyens, dont près de 9 sur 10 à leur contact direct. Par leur engagement et leur professionnalisme, ils contribuent au quotidien à la cohésion sociale et territoriale de notre pays. Or, depuis de nombreuses années, **trop de normes et de lourdeurs entravent leur action.** Parallèlement, **l'administration ne dispose pas de tous les leviers pour s'adapter aux nouveaux besoins de nos concitoyens.**

1. **Les agents publics sont les premiers à pâtir de cette situation :** parce qu'ils sont très attachés à leur métier et souhaitent l'exercer dans les meilleures conditions ; parce qu'ils souhaitent aussi disposer de possibilités d'évoluer tout au long de leur carrière, et qu'ils peuvent parfois avoir le sentiment d'un manque de mobilité, voire d'une « assignation à résidence professionnelle ».
2. **Les managers publics sont aussi victimes de ces rigidités et ne disposent pas des leviers nécessaires à l'exercice de leurs missions d'encadrement :** comment être efficace si on ne peut pas recruter les compétences nécessaires, promouvoir l'engagement professionnel des équipes ou sanctionner ceux qui commettent des fautes ?
3. **Au final, la qualité de service dans nos territoires peut s'en trouver affaiblie.** Nos concitoyens veulent des agents publics qui soient à leur contact, sur le terrain. Ils veulent des services publics plus accessibles, plus efficaces et qui s'adaptent tout simplement à leurs besoins.

Au cœur du nouveau contrat social entre notre pays et ses agents publics, notre conviction est que **les organisations syndicales ont un rôle primordial à jouer.** Aujourd'hui, le dialogue social perd en efficacité dans des instances trop nombreuses, traitant de chaque cas individuel. Nous proposons d'instaurer un dialogue social au plus près du terrain, concentré sur les enjeux les plus essentiels pour les agents, au premier rang desquels leurs conditions de travail.

Premier employeur du pays, la fonction publique doit montrer l'exemple dans les territoires : innover dans les organisations de travail, valoriser le mérite, la compétence, l'engagement et la prise de risque, garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutter contre toutes les formes de discrimination.

Près de 80 ans après la création du statut des fonctionnaires, c'est une transformation profonde de la fonction publique que nous proposons dans le respect de ses valeurs et de ses principes. Cette réforme n'est pas celle de la fin du statut ou de la « casse » du service public. C'est au contraire **celle d'un statut modernisé, adapté aux attentes des agents publics et de leurs managers, ainsi qu'aux nouveaux besoins de la société** et qui renoue avec la promesse républicaine d'un service public pour tous.

1. L'ambition

- **Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics en :**
 - Créant une instance unique – le comité social d'administration - pour débattre de l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail ;
 - Recentrant les commissions paritaires sur les situations individuelles les plus délicates (disciplinaire, recours) ;
 - Renforçant la place de la négociation au niveau local.
- **Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace en :**
 - Diversifiant les viviers de recrutement sur les emplois de direction de la fonction publique, notamment par la voie du contrat ;



SECRETARIAT D'ETAT AUPRES DU MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

- Elargissant les possibilités de recours au contrat pour les emplois publics de toutes catégories lorsque les fonctions ne nécessitent pas de formation spécifique préalable ou qu'elles requièrent des compétences spécialisées ou nouvelles, ou pour mener à bien un projet de transformation ;
 - Donnant plus d'autonomie aux établissements publics de l'Etat dans leur politique de recrutement ;
 - Déconcentrant les recrutements et mutations de fonctionnaires au plus près des territoires ;
 - Supprimant la notation au profit d'une évaluation objective des mérites et des résultats des agents ;
 - Se dotant de nouveaux critères de promotion interne et de valorisation des expériences ;
 - En développant le recrutement direct en CDI et en permettant aux contractuels de dérouler un véritable parcours professionnel dans la fonction publique.
- **Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics en :**
- Garantissant la transparence des recrutements, notamment lors du recrutement de contractuels ;
 - Améliorant les conditions d'emplois et les parcours de carrière des contractuels ;
 - Renforçant l'équité et l'efficacité du contrôle déontologique, corollaire de l'encouragement aux mobilités public-privé ;
 - Mettant fin aux pratiques dérogatoires à la durée légale du travail (35h) ;
 - Améliorant le cadre de travail des agents publics, ainsi que leur santé et sécurité au travail.
- **Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé en :**
- Supprimant les freins juridiques ou financiers à la mobilité des agents localement ;
 - Garantissant la portabilité des droits à formation entre secteurs public et privé ;
 - Expérimentant la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les agents en CDI ;
 - Garantissant, dans le cadre de « plans de départs volontaires », à toute personne dont l'emploi est supprimé, soit un reclassement, soit un accompagnement RH et financier pour poursuivre sa carrière dans le secteur privé.
- **Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique, en premier lieu l'égalité entre les femmes et les hommes en application de l'accord majoritaire du 30 octobre 2018.**

2. La méthode

Ce projet, dont les grandes orientations ont été annoncées le 1^{er} février 2018, est le fruit d'**une année entière de concertation** : près d'**une cinquantaine de réunions** ont été organisées en 2018 avec les 9 organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des collectivités locales et des employeurs hospitaliers.

Il a vocation à s'enrichir dans les prochaines semaines dans le cadre des discussions qui s'ouvriront avec les instances consultatives de la fonction publique dont les membres viennent d'être désignés, suite aux élections professionnelles de décembre 2018.

Des parlementaires sont également associés à ces travaux de concertation, d'ici à la présentation du texte au Parlement.

Par ailleurs, ce projet est présenté à un moment particulier de notre histoire, où chaque Français est invité à se prononcer sur l'avenir de notre pays dans le cadre du Grand Débat National. Aussi, **les conclusions du Grand Débat National pourront être intégrées par le Gouvernement et la représentation nationale à l'occasion du débat parlementaire sur le projet de loi au printemps prochain.**

A cet égard, l'Etat a décidé de poursuivre la consultation de ses agents. Dès le 15 février **une consultation numérique inédite** intitulée « Agents de l'Etat, prenez la parole ! » sera lancée. Le but est qu'ils puissent **proposer sans tabou leurs demandes de simplification** face aux pesanteurs auxquelles ils sont confrontés (blocages, normes excessives, procédures superflues, obstacles réglementaires). Le Gouvernement s'engage à **répondre aux 20 premières propositions** les plus soutenues par les agents.